

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN
TONASA DI KABUPATEN PANGKEP**



Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjan Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh
MULTAZAM HT
NIM. 10600111070

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN
MAKASSAR**

2015

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep,”** yang disusun oleh **Multazam HT**, NIM: **10600111070**, mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan hari Selasa, 22 Desember 2015, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi, Jurusan Manajemen Ekonomi, dengan beberapa perbaikan.

Samata, 7 Januari 2016 M

26 Rabiul Awal 1437 H

DEWAN PENGUJI :

Ketua : Prof. Dr. H. Muslimin Kara., M.Ag.

Sekretaris : Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si.

Penguji I : Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag.

Penguji II : Ahmad Efendi SE, MM.

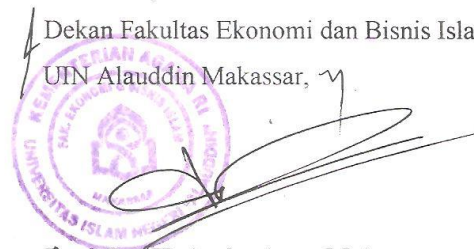
Pembimbing I : Dr. Siradjuddin, SE., M.Si.

Pembimbing II : Hj. Wahidah Abdullah, S.Ag., M.Ag.

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Alauddin Makassar, ~



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag

NIP. 19581022 198703 1 002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1-9
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
D. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10-38
A. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Kesehatan Kerja	13
C. Keselamatan Kerja	16
D. Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	22
E. Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)	24
F. Tujuan dan Manfaat Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja	26
G. Proses Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	29
H. Kinerja Karyawan	31
I. Penelitian Terdahulu	34
J. Kerangka Pikir	37
K. Hipotesis	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39-45
A. Objek Penelitian	39

B. Jenis dan Sumber Data	39
C. Populasi dan Sampel	40
D. Definisi Operasional Variabel	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisis dan Pengolahan Data	42
G. Skala Pengukuran	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47-69
A. Gambaran Umum Perusahaan	47
B. Karakteristik Responden	55
C. Deskripsi Variabel Penelitian	57
D. Hasil dan Olah Statistik	61
E. Pembahasan Hasil Penelitian	68
BAB V PENUTUP	70-72
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	
DAFTAR TABEL	

No.	Tabel	Hal
4.1	Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2	Karateristik Responden Berdasarkan Umur	56
4.3	Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
4.4	Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja	58
4.5	Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja	59
4.6	Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan	60
4.7	Hasil Uji Validitas Kuisisioner	61
4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner	62

4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.10	Hasil Uji F	65
4.11	Hasil Uji t	66
4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

No	Gambar	Hal.
2.1	Rerangka Pemikiran Teoritis	38



ABSTRAK

Nama : Multazam HT
Nim : 10600111070
Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep*”. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa pengaruhnya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep atau lebih spesifiknya Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar, dan penelitian ini dilaksanakan antara bulan juni sampai dengan agustus. Pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan sebanyak 96 responden, tehnik pengumpulan datanya adalah dengan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, dan adapun variabel penelitian adalah Kesehatan (X1), Keselamatan (X2), Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dan untuk menguji tingkat reliabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dan kemudian data diolah dengan Analisis Regresi Linier Berganda. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t dengan taraf signifikansi 10%. Peneliti menggunakan alat bantu SPSS Versi 17.

Dari hasil analisi regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kesehatan dan variabel keselamatan kerja. Hasil determinasi (R^2) menggunakan nilai *adjusted r square*, karena menggunakan regresi dengan lebih satu variabel terikat, yaitu sebesar 0,685, yang artinya variabel kesehatan dan variabel keselamatan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 69% sementara sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan uji F dan uji t dapat dilihat bahwa variabel kesehatan dan variabel keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel yang paling dominan adalah variabel keselamatan kerja.

Keyword: Kinerja Karyawan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

BAB I

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang Masalah*

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Hal ini juga dapat berlaku sebaliknya, apabila para karyawan tersebut rajin, senang berinovasi dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut.

Benardin dan Russel mengemukakan kinerja atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam selama kurun waktu tertentu.¹

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya, efektivitas dan efisiensi, otoritas atau wewenang, inisiatif, disiplin dalam artian taat kepada hukum, peraturan perusahaan, dan standar kerja yang diterapkan di perusahaan.² Dan yang tak

¹ Ruky., ahmad, *Sistem Manajemen Kinerja* (Cet.2; Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), h.11

² Prawirosentono, Suryadi., *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Cet. I; Jogjakarta: BPFE, 1999), h.37.

kalah pentingnya fasilitas pendukung serta sarana dan prasarana, seperti halnya kesehatan dan keselamatan kerja demi terbentuknya kinerja yang maksimal.

PT. Semen Tonasa adalah produsen semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia yang menempati lahan seluas 715 hektar di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar, dengan jumlah karyawan sebanyak 1.962 dan mempunyai 4 unit pabrik yang sudah beroperasi. PT Semen tonasa mampu memproduksi semen sebanyak 5.980.000 ton petahunnya, dan memasuki tahun 2015 kemarin peningkatan kinerja ditandai dengan naiknya produksi semen mencapai 7.000.000 ton lebih, dan pendistribusi-an ke 8 unit pengantongan yang tersebar di beberapa lokasi di Indonesia. Contohnya di Bitung, Palu, Banjarmasin dan Ambon dengan produksi semen 300.000 ton di setiap daerah tersebut, dan di bagian Makassar, Bali dan Semarang mampu memproduksi 600.000 ton semen di masing-masing daerah. Adapun yang berkontribusi besar dalam pencapaian laba perusahaan adalah utilitas pembangkit listrik tenaga uap dengan kapasitas 2x25MW yang berlokasi di desa Biringkassi, kabupaten Pangkep, sekitar 17 km dari lokasi pabrik.

Selain itu sejak awal mula didirikan sampai sekarang perbaikan kinerja karyawan terus dikembangkan oleh PT Semen Tonasa. dan hal ini dibuktikan dengan kinerja perusahaan semakin meningkat berbagai penghargaan dan prestasi emas telah diperoleh perusahaan tersebut dari berbagai aspek, diantaranya meliputi:

1. peningkatan kinerja operasional hal ini ditandai dengan penghargaan good performance di ajang Indonesia *Quality Award* dengan predikat "*Excellent*"

Award 2013”,serta penghargaan Sistem Kesehatan dan Ke-selamatan Kerja dari gubernur Sulawesi selatan sebagai predikat pertama.

2. Peningkatan kinerja sosial hal ini terbukti dari keberhasilan meraih 9 penghargaan Indonesia CSR Award (ICA) dari Kementerian Pemberdayaan Manusia Dan Kebudayaan yang bekerjasama dengan *Coporate Forum For Communtty* 2014.
3. Peningkatan kinerja lingkungan, hal ini juga dipertegas dengan peng-hargaan yang didapat yaitu Proper Hijau yang diserahkan oleh Kementerian Lingkungan Proper 2013

Dengan berbagai prestasi dan penghargaan yang diraih PT Semen Tonasa, tentunya hal tersebut tidak terlepas dari peran penting dari usaha dan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Dengan demikian karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah kesehatan dan keselamatan kerja.

Masalah keselamatan dan kecelakaan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut

data Jamsostek jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2012 menunjukkan terdapat 9.056 kasus kecelakaan kerja. Dari jumlah tersebut 2.419 kasus mengakibatkan meninggal dunia.³

Selain itu, kecelakaan dan sakit di tempat kerja membunuh dan memakan lebih banyak korban jiwa dibanding dengan perang dunia. Riset yang dilakukan badan dunia *International Labour Organization* (ILO) menghasilkan kesimpulan, setiap hari rata-rata 6.000 orang meninggal setara dengan satu orang setiap 15 detik, atau 2,2 juta orang per tahun akibat sakit yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Jumlah pria yang meninggal dua kali lebih banyak dibandingkan wanita, karena mereka lebih mungkin melakukan pekerjaan berbahaya. Secara keseluruhan, kecelakaan di tempat kerja telah menewaskan 350.000 orang. Sisanya meninggal karena sakit yang diderita dalam pekerjaan seperti membongkar zat kimia beracun.⁴

Apalagi pada saat sekarang ini era industrialisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan *sector industry* pasti akan menggunakan teknologi canggih diberbagai sektor kegiatan. Penerapan teknologi canggih bukanlah berarti mengenyampingkan teknologi tradisional. Tujuan pokoknya adalah meningkatkan nilai tambah dan sekaligus menurunkan biaya produksi. Ini akan memacu pekerja untuk meningkatkan motivasi dan kinerjanya. Kesehatan dan keselamatan kerja sebagai akibat penggunaan teknologi canggih pasti ada. Penyebab kecelakaan kerja terbesar adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundang-

³ Sulaiman, *Angka Kecelakaan Kerja Di Indonesia Masih Tinggi* (Lampost.Co.Id; 2013) Diakses Tanggal 9 Januari 2015 Jam 13:20

⁴ Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Cet.2; Jakarta: Penerbit PPM, 2007), h. 1

undangan. Masih banyak pengusaha yang menganggap pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan hanya menambah biaya. Sikap seperti ini mengakibatkan timbulnya acuh-takacuh dan dapat menurunkan kinerja, kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja.⁵

Kesehatan dan keselamatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Selain di Indonesia banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi di berbagai negara, yang dampaknya tidak saja bagi perusahaan bahkan merugikan umat manusia. Salah satu kasus kecelakaan kerja yang mengehebohkan dan memberikan kerugian besar adalah kecelakaan kerja di pabrik nuklir Chernobyl, yang bukan saja membinasakan orang-orang disekitar tempat kejadian, tetapi debu nuklir yang terbawa ke angkasa telah menyebar dan meluas. Polusi bahan kimianya telah merusak produksi pertanian, ternak dan hasil olahan serta banyak lagi bahan-bahan yang dikonsumsi manusia.

Kecelakaan di tempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar dan dapat menggerogoti efisiensi perusahaan, dan kinerja perusahaan yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan. Bertolak dari sini dapat dikatakan bahwa pihak manajer perusahaan perlu memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, tentang kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi perusahaan. Hanya dengan

⁵ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro* (cet.7; Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h.140

langkah-langkah yang serius cerdas dan kongkrit dari pihak pemilik/manajemen perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja dapat terwujud.

Pemerintah sendiri sangat sadar tentang betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, ini dapat dilihat dari produk perundang-undangan yang di-keluarkan seperti Undang-Undang No. 33 tahun 1947 tentang pembayaran ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan berhubungan dengan kerja yang berlaku sejak 6 Januari 1951, kemudian disusul dengan peraturan pemerintah No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja. Juga undang-undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik.⁶

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

⁶ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet I; Mitra Wacan Media; Jakarta, 2012) h. 157-158

Adapun proses produksi PT. Semen Tonasa bermula dari kegiatan penambangan tanah liat dan batu kapur di kawasan tambang tanah liat dan pegunungan batu kapur sekitar pabrik hingga pengantongan semen zak di unit pengantongan semen. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerjanya, sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut membutuhkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, mengingat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mengandung risiko yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan kerjanya.

Berdasarkan data kecelakaan kerja dari biro K3 Departemen Teknik dan Utilitas PT. Semen Tonasa sejak lima tahun terakhir, kecelakaan kerja yang terjadi di pabrik PT. Semen Tonasa cenderung menurun. Hal ini dapat diartikan bahwa penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Semen Tonasa berjalan sesuai dengan yang diharapkan yaitu untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja. Berikut data kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2007 hingga 2012.

Tabel 1.1 Data kasus kecelakaan kerja PT. Semen Tonasa

Tahun	Jumlah kecelakaan kerja
2007	10 kasus
2008	7 kasus
2009	13 kasus
2010	5 kasus
2011	0 kasus
2012	5 kasus

Sumber: Biro K3 Dep Teknik & utilitas PT.Semen Tonasa

Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan merupakan suatu langkah nyata dan terarah dalam rangka mewujudkan kinerja karyawan yang lebih aman dan kompetitif. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terlaksana dengan baik tentunya akan berdampak positif baik bagi karyawan maupun bagi kinerja perusahaan dan dunia industri.

Hal inilah yang menjadi alasan bagi penulis untuk memilih PT. Semen Tonasa di Pangkep menjadi lokasi penelitian, dimana dalam proses memenuhi kebutuhan konsumen kemungkinan besar memiliki risiko tinggi akan bahaya-bahaya yang muncul dan yang terutama alasannya karena penulis mengetahui bahwa PT. Semen Tonasa di Pangkep sudah melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian *“Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep?
2. Bagaimana Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep?

3. Bagaimana Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep?
4. Faktor mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kesehatan dan Keseamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonas di Kabupaten Pangkep.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep.
4. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

D. Sistematika Penulisan

Bagian pertama berisi penguraian latar belakang masalah, permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bagian kedua berisi penjelasan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan kinerja karyawan.

Bagian ketiga berisi penguraian tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data, defenisi operasional variabel, dan tehnik analisis data.

Bagian keempat berisi penguraian tentang hasil penelitian dan analisis data tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

Bagian kelima berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari analisis data dari pembahasan masalah serta saran kepada PT. Semen Tonasa di Pangkep yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia; sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sektor modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya.⁷

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam sebuah organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis yang dapat

⁷ Faustino. Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Andi; Yogyakarta, 2003), h.

diwujudkan menjadi potensinyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁸

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.⁹

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Menurut Edin Flippo mengatakan bahwa:

“Personal management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.”¹⁰

Sedangkan Malayu Hasibuan menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.”¹¹

Pengertian MSDM yang dikemukakan di atas, dapat diketengahkan beberapa paradigma seperti berikut:

⁸M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet I; Jakarta; Mitra Wacan Media; 2012) h.1-2

⁹ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.1-2

¹⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Bumi Aksara; Jakarta, 2000), h.11

¹¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi* (PT. Bumi Aksara; Jakarta, 2003), h. 21

1. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia sebagai motor penggerak agar organisasi dapat berfungsi untuk mencapai tujuan
2. Potensi psikologis seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bersifat abstrak dan tidak jelas batas-batasnya sehingga pimpinan ber-kewajiban menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam rangka peningkatan produktifitas.
3. Sumber daya finansial perlu disediakan dan dipergunakan dalam jumlah yang cukup untuk keperluan pengelola SDM dan untuk meningkatkan kualitas SDM.
4. Memperlakukan karyawan secara manusiawi untuk mendorong partisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perlakuan manusiawi juga berarti bahwa karyawan harus dihormati, dihargai dan diperlakukan sesuai dengan hak-hak asasi manusia sehingga akan berkembang perasaan ikut memiliki, perasaan ikut bertanggungjawab dan kemauan untuk bekerja sama demi kemajuan perusahaan.¹²

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap

¹²I Komang Ardana,dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. I; Jogjakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 5

bertanggungjawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

B. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi.

Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, BAB I pasal 2, Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan sosial prefentif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan ke-

sehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum.¹³

Kondisi kesehatan pekerja haruslah menjadi perhatian karena pekerja adalah penggerak atau aset perusahaan konstruksi. Jadi kondisi fisik harus maksimal dan sehat agar tidak mengganggu proses kerja. ILO/WHO menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi; dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya.

Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya.¹⁴ Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya. Kesehatan kerja

¹³ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet I; Mitra Wacan Media; Jakarta, 2012) h. 157-158.

¹⁴ Kurniawidjadja Meily, *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja* (Universitas Indonesia: Jakarta, 2010), h. 72.

menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja.¹⁵

Kesehatan kerja adalah aturan–aturan dan usaha–usaha untuk menjaga buruh dari kejadian yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Indikator kesehatan kerja terdiri dari:¹⁶

1. Bebas dari gangguan secara fisik dan psikis

Keadaan dan kondisi karyawan yang bebas dari gangguan fisik dan psikis dari lingkungan kerja akan mendorong produktifitas dan kinerja yang dihasilkan.

2. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan

Bekerja sesuai dengan waktu yang sudah tentukan oleh perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan karyawan, dan tentunya hal ini akan membuat karyawan terhindar dari stres kerja.

3. Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan

¹⁵ Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (UB Press: Malang, 2011), h.

¹⁶ Gary Dessler, *Manajemen Personalia* (Cet.3; Erlangga; Jakarta, 1997), h. 346

C. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang tentang keselamatan kerja No.1 Tahun 1970 meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain. Keselamatan kerja adalah yang berkaitan dengan mesin, peralatan alat kerja, bahan,

serta proses pengolahannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.¹⁷

Adapun indikator - indikator keselamatan kerja meliputi:¹⁸

1. Metode kerja

Merupakan serangkain tatacara atau aturan yang harus dipatuhi karyawan supaya terhindar dari hal-hal kecelakaan kerja dan hal-hal yang merugikan lainnya

2. Lingkungan Kerja

merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

3. Mesin dan Peralatan

merupakan bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

Penyebab kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dibagi dalam dua kelompok yaitu :

1. Kondisi berbahaya, yaitu kondisi yang tidak aman dari : mesin, perakitan, pesawat, bahan , lingkungan, proses, sifat pekerjaan, dan cara kerja.
2. Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan berbahaya dari manusia yang dapat terjadi antara lain: kurangnya pengetahuan dan keterampilan pelaksanaan, cacat tubuh yang tidak kentara, kelelahan dan kelesuhan, sikap dan tingkah laku yang tidak sempurna.

¹⁷Sumakmur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan* (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1996), h. 1

¹⁸ Sumakmur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, h. 1

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja, antara lain adalah sebagai berikut:¹⁹

1. Kondisi tempat kerja yang tidak aman
 - a. Layout pabrik, merupakan suatu cara penyusunan mesin-mesin beserta perlengkapannya yang diperlukan untuk proses kegiatan.
 - b. Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat obyek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.
 - c. Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan merupakan salah satu timbulnya kecelakaan
2. Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan
 - a. Manusia merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kecelakaan. Kebiasaan untuk mengamankan peralatan juga merupakan timbulnya kecelakaan. Kebiasaan pengamanan peralatan tercermin pada bagaimana menggunakan peralatan, bahan-bahan dan benda-benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai serta pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik.
 - b. Penggunaan pelindung diri. Cara pencegahan lain terhadap kemungkinan bahaya adalah perlindungan diri terhadap para karyawan pada waktu bekerja

¹⁹ Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (UB Press; Malang, 2011), h. 108

- c. Penggunaan prosedur kerja. Prosedur kerja adalah tata cara mengerjakan sesuatu yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara baik berdasar prosedur kerja yang ada, sehingga dapat terhindar kemungkinan terjadinya kecelakaan

3. Suasana kejiwaan karyawan

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.²⁰

Terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Allah dalam Al-Qura'an surah Al-Qoshosh Ayat 77 menjelaskan bahwa:

اللَّهُ الْدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
 أَفَى الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

²⁰Astuti, Okky Suli. "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta". *Skripsi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"*, 2011.

Terjemahannya :

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akherat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”²¹

Dalam ayat tersebut disebutkan bahwa manusia tidak boleh berbuat kerusakan di muka bumi. Ini berarti bahwa manusia diutus untuk menjaga lingkungan, tidak mencemarinya, berbuat dan berperilaku sehat. Karena Allah tidak menyukai orang-orang yang merusak alam ciptaannya. Sama halnya dalam bekerja di perusahaan berarti perlu adanya kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat dipelajari hal-hal apa saja yang dapat merusak lingkungan untuk kemudian dihindari sehingga tercipta lingkungan yang aman dan pekerja dapat terhindar dari resiko bahaya yang ditimbulkan.

Islam memerintahkan kita melakukan sesuatu dengan cara yang sebaik-baiknya dengan mengutamakan menjaga kesehatan dan keselamatan. Ini menepati firman Allah SWT., dalam Surah Al-An'am ayat 17 yang berbunyi:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

aynnahamejreT

“Dan infakkanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.”²²

²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* : (Sima; Bandung, 2005), h. 394

²² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* : (Sima; Bandung, 2005), h.129

Maksud dari ayat diatas adalah dengan saling mengingatkan, bahwa Allah swt sesungguhnya tidak menghendaki adanya kerusakan dimuka bumi. Segala bentuk yang diciptakan dan diberikan pada manusia untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya, dan manusia diberi akal dan kemampuan dari semua mahluk hidup ciptaannya diberi peringatan untuk tidak melakukan kerusakan (menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan) dengan perbuatannya dalam artian perilaku tidak aman dalam dirinya dan hal ini juga ikut membahayakan orang-orang disekitarnya. Sama halnya ditempat kerja apabila karyawan kurang memperhatikan keselamatan dalam bekerja hal itu jelas membahayakan diri dan lingkungan disekitarnya. Perusahaan sehat pekerjapun akan tenang dalam bekerja. Karena itu tempat pekerja mencari nafkah. Pekerja bekerja untuk mencari nafkah, bukan bekerja untuk mendapat kecelakaan, penyakit dan masalah. Jadi mari kita mulai sekarang bekerja dengan selamat. Berpikir sebelum bertindak, utamakan keselamatan dalam bekerja.

D. Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja tidak terlepas pembahasan manajemen secara umum karena manajemen kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian dari manajemen secara keseluruhan. Adapun unsur-unsur manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terdiri dari manusia material atau bahan-bahan, mesin dan peralatan, dana dan metode secara garis besar dengan prinsip pemecahan masalah yang dianut maka unsur-unsur dapat berupa sumber bahaya apabila tidak memenuhi persyaratan yang diterapkan.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.: PER.05/MEN/1996, Sistem Manajemen Kesehatan dan kesel

amatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, pe-rencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sistem manajemen wajib diterapkan pada kontraktor dengan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan/atau mengandung potensi bahaya.

Program manajemen tentang kesehatan dan keselamatan kerja meliputi:²³

1. Kepemimpinan dan administrasinya
2. Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terpadu
3. Pengawasan
4. Analisis pekerjaan dan prosedural
5. Penelitian dan analisis pekerjaan
6. Latihan bagi tenaga kerja
7. Pelayanan kesehatan kerja
8. Penyediaan alat pelindung diri
9. Peningkatan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
10. System pemeriksaan

²³Rudi Suardi, *Sistem Manejemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Cet.2; Jakarta: Penerbit PPM, 2007), h. 5

11. Laporan dan pendataan

Beberapa negara di dunia sudah mengembangkan sendiri sebuah sistem Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. Berarti ini menunjukkan adanya perhatian yang kuat dari negara-negara tersebut. Kebanyakan sistem yang ditetapkan di negara bersangkutan di-buat dalam bentuk sebuah undang-undang atau ketetapan menteri. Di India dan Malaysia, peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang dibuat dalam istilah umum hanya menyebutkan bahwa pengusaha bertanggung jawab dalam mengelola kesehatan dan keselamatan kerja, dan tidak secara khusus menjelaskan suatu Sistem Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. Di Australia, penerapan Sistem Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja diatur di tingkat negara bagian. Pemerintah Australia dan Selandia Baru telah melakukan kesepakatan normal untuk membuat sebuah organisasi dunia yang dikenal dengan *The Joint Accreditation System of Australia and New Zealand (JAS-ANZ)*. China dan Thailand membuat sebuah standar Sistem Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang dikenal dengan *OHSMS Trial Standart* dan *TIS 18000 Series*. Jadi setiap negara melakukan pendekatan yang berbeda termasuk pihak yang bertanggung jawab dalam menetapkan ketentuan tersebut, walau pada intinya memiliki tujuan yang sama.²⁴

Adapun tujuan dari manajemen kesehatan dan keselamatan kerja:

- 1) Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan;

²⁴Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Cet.2; Jakarta: Penerbit PPM, 2007), h. 12

- 2) Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja; dan
- 3) Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

E. Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Secara umum kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak diduga sebelumnya. Sebenarnya, setiap kecelakaan kerja dapat diramalkan atau diduga dari semula jika perbuatan dan kondisi tidak memenuhi persyaratan. Karena itu, kewajiban berbuat secara selamat, dan mengatur peralatan dan perlengkapan produksi sesuai dengan standar yang diwajibkan oleh Undang-Undang adalah suatu cara untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Undang-Undang Keselamatan Kerja, Lembaga Negara Nomor 1 tahun 1970 adalah Undang-Undang Keselamatan Kerja yang berlaku secara nasional diseluruh wilayah hukum Republik Indonesia dan merupakan induk dari seluruh peraturan keselamatan kerja yang berada dibawahnya. Meskipun judulnya disebut Undang-Undang Keselamatan Kerja sesuai dengan bunyi Pasal 18 namun materi yang diatur termasuk masalah kesehatan kerja.²⁵

Tahun 1970 berhasil dikeluarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang merupakan penggantian VR.1910 dengan beberapa perubahan mendasar antara lain²⁶ :

1. Bersifat lebih preventif

²⁵I Komang Ardana,dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. I; Jogjakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 225

²⁶I Komang Ardana,dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 225

2. Memperluas ruang lingkup
3. Tidak hanya menitikberatkan pengamanan terhadap alat produksi

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang berlaku secara nasional pada dasarnya tidak menghendaki sikap kuratif atau korektif atas kecelakaan kerja melainkan menentukan bahwa kecelakaan kerja harus dicegah jangan sampai terjadi, dan lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat kesehatan. Jadi jelas bahwa usaha-usaha peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja lebih diutamakan dibandingkan penanggulangan. "Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional "

Kutipan di atas adalah konsiderans Undang-Undang No.1/1970 yang bersumber dari pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan oleh sebab itu seluruh faktor penyebab kecelakaan kerja wajib ditanggulangi oleh pengusaha sebelum mem-bawa korban jiwa. Tujuan dan sasaran daripada Undang-Undang Keselamatan Kerja seperti pada pokok-pokok pertimbangan dikeluarkannya Undang-Undang No.1 Tahun 1970 maka dapat diketahui anantara lain sebagai berikut:²⁷

1. Agar tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada dalam tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat;
2. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien;
3. Agar proses produksi dapat berjalan secara tanpa hambatan apapun .

²⁷ I Komang Ardana,dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Jogjakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 227

Kondisi tersebut dapat dicapai antara lain apabila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi. Oleh karena itu, setiap usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakaan di tempat kerja untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.²⁸

F. Tujuan dan Manfaat Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja yang termasuk dalam suatu wadah *hygiene* perusahaan dan kesehatan kerja (hiperkes) terkadang terlupakan oleh para pengusaha. Padahal kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para buruh. Tujuan dari manajemen kesehatan dan keselamatan kerja adalah:²⁹

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja lepas.
2. Sebagai upaya untuk mencegah kecelakaan dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan gizi para tenaga kerja merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan dan melipatgandakan gairah serta kenikmatan manusia.

²⁸ I Komang Ardana,dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 227

²⁹ Rudi Suardi, *Sistem Manejemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Cet.2; Jakarta: Penerbit PPM, 2007), h. 3

Lebih jauh lagi sistem ini memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan-bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk industri.³⁰

Manfaat dari pelaksanaan sistem kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:³¹

1. Dapat memicu kinerja kerja karyawan. Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Dengan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, karyawan akan merasa terjamin aman dan terlindungi sehingga secara tak langsung dapat memicu motivasi dan kinerja kerja mereka.
2. Meningkatkan efisiensi atau produktivitas perusahaan. Karena dengan melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan.
3. Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM. Para pekerja (karyawan) adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua pekerjaan ingin diakui martabatnya sebagai manusia. Melalui penerapan prinsip kesehatan dan keselamatan kerja pengembangan dan pembinaan

³⁰Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Cet.2; Jakarta: Penerbit PPM, 2007), h. 3

³¹I Komang Ardana,dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. I; Jogjakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 208

terhadap sumber daya manusia bisa dilakukan sehingga citranya sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan.

4. Meningkatkan daya saing produk perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja apabila dilaksanakan dalam perusahaan bermuara pula kepada penentuan harga yang bersaing, hal tersebut dipacu oleh adanya penghematan biaya produksi perusahaan.

Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan.³²

G. Proses Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Pelaksanaan sistem kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan sangat tergantung dari rasa tanggungjawab manajemen dan tenaga kerja terhadap tugas dan kewajiban masing-masing serta kerja sama dalam pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja. Proses manajemen kesehatan dan keselamatan kerja meliputi pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dibidang kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu fungsi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Fungsi perencanaan meliputi perkiraan dilanjutkan dengan penetapan tujuan dan sasaran yang akan

³² Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Refika Aditama, 2010) h.162

dicapai, menganalisa data, fakta dan informasi, merumuskan masalah serta menyusun program. Fungsi pelaksanaan mencakup pengorganisasian, penempatan staf, pendanaan serta implementasi program. Dan fungsi terakhir adalah fungsi pengawasan yang meliputi pemantauan dan evaluasi hasil kegiatan serta pengendalian.

Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja bukanlah manajemen yang berdiri sendiri, melainkan bagian dari manajemen perusahaan secara keseluruhan. Karena itu perumusan masalah yang dihadapi adalah untuk memecahkan hambatan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja, dengan demikian akan mendorong sukses perusahaan. Pada hakikatnya proses manajemen adalah proses yang berkelanjutan, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dilanjutkan dengan pengawasan. Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja sasarannya adalah tempat kerja yang aman dan sehat. Untuk itu semua permasalahan yang menghambat tercapainya tujuan harus diidentifikasi, dievaluasi, dicari penyebab dasarnya untuk kemudian diupayakan cara pemecahan yang paling baik.

Langkah-langkah penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai berikut:³³

1. Tahap persiapan. Tahap ini merupakan tahap dan langkah awal yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Langkah ini melibatkan lapisan manajemen dan sejumlah personil, mulai dari menyatakan komitmen sampai dengan menetapkan sumber daya yang diperlukan. Adapun tahap persiapan ini meliputi: komitmen manajemen puncak,

³³ Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Cet.2; Jakarta: Penerbit PPM, 2007), h. 23-34

- menentukan ruang lingkup, menetapkan cara penerapan, membentuk kelompok penerapan, dan menetapkan sumber daya yang diperlukan.
2. Tahap Pengembangan dan Penerapan. Dalam tahap ini berisi langkah-langkah yang harus dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan melibatkan banyak personel, mulai dari menyelenggarakan penyuluhan dan melaksanakan sendiri audit internal serta tindakan perbaikan sampai dengan melakukan sertifikasi. Langkah-langkahnya sebagai berikut: me-nyatakan komitmen, menetapkan cara penetapan, membentuk kelompok kerja penetapan, menetapkan sumber daya yang diperlukan, kegiatan penyuluhan, peninjauan sistem, penyusunan jadwal kegiatan, pengembangan manajemen K3, penerapan sistem, dan proses spesifikasi.

H. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.³⁴ Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³⁵

³⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Cet.7; Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo, 2013), h. 7

³⁵ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 2

Sedangkan menurut Muhammad Zainur “Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai adalah ke-sediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.³⁶

Ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.³⁷

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.³⁸

³⁶ Veitzha Rivail. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta: Murai Kencana, 2005), h. 15

³⁷ Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja*(Jakarta: CV. Rajawali , 2002), h. 164

³⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 123

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1. Pencapaian Target

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan berdasarkan target yang diberikan oleh perusahaan

2. Disiplin

Taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dia bekerja.

3. Hasil Kerja

Hasil kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

4. Efektivitas dan efisien

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, alat, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Sedangkan menurut Thoha mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Adapun faktor individu meliputi: kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan penghargaan dan sebagainya. Sedangkan faktor lingkungan organisasi atau perusahaan meliputi: hirarki organisasi, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan dan

sebagainya.³⁹ Selain itu ada pula yang disebut strategi manajemen kinerja yang meliputi:

1. Perbaikan kinerja dalam mencapai keefektifan organisasi dan individu agar hal yang tepat dilaksanakan dengan berhasil.
2. Strategi manajemen kinerja mengenai pengembangan karyawan. Perbaikan manajemen tidak dapat tercapai, kecuali terdapat proses yang efektif dari perkembangan yang berkelanjutan.
3. Strategi manajemen kinerja mengenai pemuasan kebutuhan dan harapan dari semua pihak terkait, seperti organisasi, pemilik, manajemen, karyawan pelanggan, pemasok dan masyarakat.
4. Strategi manajemen kinerja mengenai komunikasi dan keterlibatan. Hal ini bertujuan menciptakan iklim, dimana dialog yang berkelanjutan antara pimpinan dan anggota tim terjadi untuk menetapkan harapan dan berbagai informasi mengenai misi, nilai dan sarapan.⁴⁰

I. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, selain membahas teori-teori yang relevan dengan penelitian ini, dilakukan juga pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan para peneliti dan ada relevansinya dengan penelitian ini. Pengkajian atas hasil-hasil penelitian terdahulu akan sangat membantu peneliti-peneliti lainnya

³⁹ Rasyid Masri *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.1; Makassar: Penerbit Alauddin University Press, 2013), h. 105-106

⁴⁰ Sedarmayanti *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.4; Bandung: penerbit PT Refika Adiatma, 2010), h. 88

³⁷ Andi Wijayanto. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Semarang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 1, No. 1, September 2012

dalam menelaah masalah yang akan dibahas dengan berbagai pendekatan spesifik. Selain itu, dengan mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu akan memberikan pemahaman komprehensif mengenai posisi peneliti.

Berdasarkan uraian di atas, pada bagian berikut ini akan diketengahkan beberapa hasil penelitian terdahulu antara lain:

1. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Semarang³⁷ Tipe pada penelitian ini adalah *Explanatory research* atau penelitian penjelasan karena dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Semarang yang berjumlah 118 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan *proportionate Stratified Random Sampling*. Dengan demikian, sesuai dengan rumus Slovin yang digunakan sampel dalam penelitian adalah sebanyak 55 orang. Hasil pengujian menunjukkan nilai terhitung sebesar 7,693 dengan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (5%) dan thitung lebih besar dari ttabel ($df = n-2$, $df = 55-2=53$) yaitu 1,674 maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja terhadap motivasi kerja. Korelasi antara variabel keselamatan kerja dengan variabel motivasi kerja sebesar 0,726 maka hubungan linier antara keselamatan kerja (X_1) dengan motivasi kerja (Z) adalah kuat dan positif. Pengaruh yang diberikan variabel keselamatan kerja terhadap variabel motivasi kerja sebesar 52,8% sedangkan sisanya sebesar 47,2% dapat dipengaruhi faktor lain selain faktor keselamatan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai thitung sebesar 7,663

dengan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (5%) dan thitung lebih besar dari ttabel ($df = n-2$, $df = 55-2=53$) (Supranto, 2009) yaitu 1,674 maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap motivasi kerja. Tingkat keeratan hubungan variabel kesehatan kerja dengan motivasi kerja sebesar 0,725. Pengaruh yang diberikan variabel kesehatan kerja terhadap variabel motivasi kerja sebesar 52,6% sedangkan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi faktor lain selain faktor kesehatan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai Fhitung sebesar 37,292 dengan signifikansi 0,000 artinya kurang dari 0,05 (5%) dan degree of freedom (df_1) pembilang/numerator (m) yaitu banyaknya variabel bebas (X_1, X_2) = 2, dan df_2 / atau df denominator ($n-m-1$) = $55 - 2 - 1 = 52$ sehingga diperoleh Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu 3,175 maka dapat diartikan bahwa H_0 di tolak, dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Korelasi antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan variabel motivasi kerja sebesar 0,768. Pengaruh yang diberikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel motivasi kerja sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi faktor lain selain faktor keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara Di Yogyakarta oleh Okky suli astute fakultas ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” jawa timur. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara adapun Populasi dalam

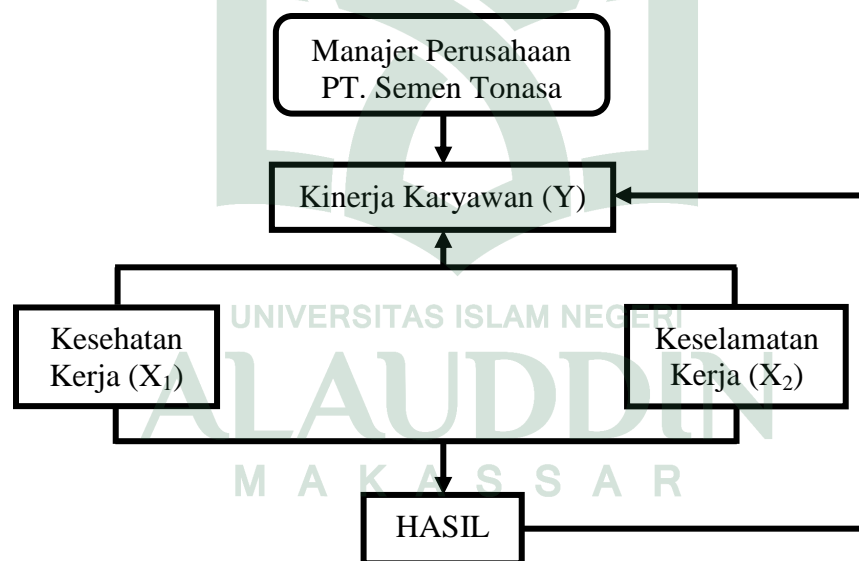
penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di bagian produksi PT Indmira Citra Tani Nusantara Sleman Yogyakarta.⁴¹ Jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 150 orang. Dan metode pengambilan sampel dalam penelitian tersebut adalah teknik penarikan sampel menggunakan *stratified proportionate sampling* jumlah sampel yang dapat diambil berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel apabila jumlah populasi 150, maka sampel yang diambil sejumlah 102. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap produktifitas kerja (Y) Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja, secara serentak terhadap Produktifitas kerja karyawan, dengan F statistik diperoleh Fhitung sebesar 38,852 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,000. Karena $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja, secara serentak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Indmira Citra Tani Nusantara Yogyakarta. Dan adapun hasil uji persial diperoleh koefisien regresi Kesehatan Kerja sebesar 0,046 (positif). Uji signifikansi koefisien ini dengan t statistik diperoleh thitung sebesar sebesar 0,455 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,650. Karena $p > 0,05$, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Indomira Citra Tani Nusantara Yogyakarta.

⁴¹ Okky Suli Astuti. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur. 2012

J. Kerangka Pikir

Manajer PT. Semen Tonasa dalam upaya peningkatan kinerja karyawan maka Manajer PT. Semen Tonasa membentuk suatu biro K3 departemen teknik dan utilitas yang menangani masalah kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, hal ini kemudian yang diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi kinerja karyawan. Berdasarkan kajian empiri dan teoritis, penulis menerapkan suatu kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran Teoritis



K. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara yaitu sebagai berikut :

- H_1 : diduga bahwa terdapat pengaruh secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H_2 : diduga bahwa terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan
- H_3 : diduga bahwa terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan
- H_4 : diduga bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada PT. Semen Tonasa di Pangkep. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa di Pangkep.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi berganda dibantu dengan program SPSS. Metode kuantitatif yaitu suatu metode yang menggunakan sistem pengambilan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai alat pengumpulan data. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan. Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Sumber Data

- a) Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium.⁴² Data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian. Yaitu data yang diperoleh dari responden melalui hasil kuesioner yang diajukan oleh peneliti.
- b) Data Sekunder. Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan.⁴³ Penelitian ini data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu.⁴⁴ Berdasarkan definisi populasi maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semen Tonasa di Pangkep yang berjumlah 1.962 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁵ Dan penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin:⁴⁶

⁴² Nasutioan, *Proses Penelitian Kuantitatif* (Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, 2003), h.143

⁴³ Nasutioan, *Proses Penelitian Kuantitatif*, h. 143

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV.Alpabeta, 2007), h. 72

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV.Alpabeta, 2007), h. 73-74

⁴⁶ Husein Umar, *Metode Penelitian dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), h. 82

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tolerir kesalahan sampel (10%)

Dengan dasar tersebut maka dapat dilihat ukuran sampel minimal yang harus dicapai dalam penelitian ini adalah sebesar:

$$n = \frac{1962}{1 + (1.962)(0,1)^2} \rightarrow \frac{1962}{20,62} = 95,15 \text{ atau dibulatkan } 96 \text{ orang}$$

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan persamaan persepsi kepada para pembaca, maka peneliti memberikan batasan-batasan terhadap variabel-variabel yang diteliti.

1. Kesehatan Kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
 2. Keselamatan Kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja.
 3. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan
-

tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan.
2. Dokumentasi, yaitu dengan melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari PT. Semen Tonasa di Pangkep, seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

F. Teknik Analisis Data dan Pembahasan

Dari hasil data yang terkumpul, penulis mencoba untuk mengolah dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis kuantitatif. Maksud dari analisis kuantitatif, yaitu analisis yang menginterpretasikan data dalam bentuk angka-angka dan digunakan sebagai alat dalam statistik sehingga memudahkan dalam menaksirkan data mentah yang diperoleh. Analisis ini meliputi:

a) Analisis Regresi Berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dari variabel independen (X_1 , dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) dengan model regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan).

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

e = Standart error

X_1 = Kesehatan Kerja

X_2 = Keselamatan Kerja

b) Uji Validitas

Uji validasi untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*.⁴⁷

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r -tabel yang diperoleh melalui Df (*Degree of Freedom*).⁴⁸ Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*.

⁴⁷ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h.67-68

⁴⁸ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h.72.

c) Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.⁴⁹

Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.⁵⁰

d) Uji F (Uji Serempak)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk lebih mudahnya dapat dengan melihat probalitasnya dan membandingkannya dengan taraf kesalahan (X_1 dan X_2) yang digunakan yaitu 10 % atau 0,10. Jika probalitasnya < taraf kesalahan, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak, begitu pula sebaliknya.

e) Uji t (Uji Parsial).

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri atau parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan

⁴⁹ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h.72.

⁵⁰ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h. 72.

signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat dikatakan tidak signifikan. Untuk mempermudah perhitungan analisis data guna mendapatkan data yang akurat dan meminimalkan kesalahan, pengolahan data dilakukan dengan bantuan *Software Statistical Program of Social Science (SPSS) ver. 19 for Windows*

f) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 – 1.⁵¹

G. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini digunakan *skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.⁵² Penggunaan angket diharapkan akan memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban karena alternative jawaban telah tersedia, sehingga untuk menjawabnya hanya perlu waktu singkat. Pada setiap item soal disediakan 5 pilihan jawaban dengan skor nilai masing-masing sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------------|---|---|
| 1. Sangat Tidak Setuju (STS) | : | 1 |
| 2. Tidak Setuju (TS) | : | 2 |

⁵¹ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, h. 50 – 51.

⁵² Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, dengan kata pengantar oleh Buchari Alma (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 87.

- | | | |
|-----------------------|---|---|
| 3. Kurang Setuju (KS) | : | 3 |
| 4. Setuju (S) | : | 4 |
| 5. Sangat Setuju (SS) | : | 5 |



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. *Gambaran Umum Perusahaan*

1. Sejarah PT.Semen Tonasa

PT Semen Tonasa adalah produsen semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia yang menempati lahan seluas 715 hektar di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar. Perseroan yang memiliki kapasitas terpasang 5.980.000 ton semen pertahun ini, mempunyai empat unit pabrik, yaitu Pabrik Tonasa II, Pabrik Tonasa III, Pabrik Tonasa IV dan Pabrik Tonasa V. Keempat unit pabrik tersebut menggunakan proses kering dengan kapasitas masing-masing 590.000 ton semen pertahun untuk Unit II dan III, 2.300.000 ton semen per tahun untuk Unit IV serta 2.500.000 ton semen untuk Unit V. Perseroan berdasarkan anggaran dasar merupakan produsen semen di Indonesia yang telah memproduksi serta menjual semen di dalam negeri dan mancanegara sejak tahun 1968. Proses produksi perseroan bermula dari kegiatan penambangan tanah liat dan batu kapur di kawasan tambang tanah liat dan pegunungan batu kapur sekitar pabrik hingga pengantongan semen zak di unit pengantongan semen.

Proses produksi perseroan secara terus menerus dipantau oleh satuan *Quality Control* guna menjamin kualitas produksi. Lokasi pabrik perseroan yang berada di Sulawesi Selatan merupakan daerah strategis untuk mengisi kebutuhan semen di Kawasan Timur Indonesia. Dengan didukung oleh jaringan distribusi yang tersebar

dan diperkuat oleh delapan unit pengantongan semen yang melengkapi sarana distribusi penjualan, telah menjadikan perseroan sebagai pemasok terbesar di kawasan tersebut. Kedelapan unit pengantongan semen berlokasi di Bitung, Palu, Banjarmasin dan Ambon dengan kapasitas masing-masing 300.000 ton semen per tahun serta di Makassar, Bali dan Samarinda dengan kapasitas masing-masing 600.000 ton semen per tahun, dan di Pontianak dengan kapasitas 150.000 ton semen per tahun. Sarana pendukung operasi lainnya yang berkontribusi besar terhadap pencapaian laba perusahaan adalah utilitas Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2x25 MW yang berlokasi di Desa Biringkassi, Kabupaten Pangkep, sekitar 17 km dari lokasi pabrik.

Pendapatan utama perseroan adalah hasil penjualan Semen Portland (OPC), Semen Non OPC yaitu Tipe Komposit (PCC) tersebar di wilayah Sulawesi, Kalimantan, Jawa, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua. Didukung dengan merk produk yang solid di Kawasan Timur Indonesia, perseroan berusaha secara terus menerus mempertahankan *brand image* produk dengan menjaga kestabilan pasokan produk di pasar semen, selain itu dukungan sistem distribusi yang optimal juga merupakan unsur kesuksesan penjualan semen perseroan. Disamping itu, penjualan ekspor juga dilakukan perseroan jika terjadi kelebihan produksi setelah pemenuhan pasar dalam negeri.

Sejak 15 September 1995 perseroan terkonsolidasi dengan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. (sebelumnya PT Semen Gresik (Persero) Tbk.) menjadi sebuah *holding company*. Lebih dari satu dekade perseroan berbenah dan berupaya keras meningkatkan nilai perseroan di mata pemegang saham dan *stakeholder*.

Berbagai terobosan strategi dan program kerja dalam meningkatkan kinerja perseroan secara terintegrasi terus dipacu untuk mewujudkan visi perseroan menjadi produsen semen yang terefisien dan mempunyai keunggulan yang kompetitif diantara para produsen semen lainnya. Di mulai tahun 2009 sampai saat ini, perseroan melaksanakan pembangunan Pabrik Tonasa V yang nantinya diharapkan beroperasi dengan kapasitas 2.500.000 ton pertahun dengan dukungan pembangkit listrik 2x35MW dengan pembiayaan proyek tersebut bersumber dari dana sendiri perseroan dan kredit pembiayaan sindikasi perbankan nasional. Pembangkit listrik tersebut sudah beroperasi normal pada tahun 2013.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan :

“ Menjadi perusahaan persemenan terkemuka di Asia dengan tingkat efisiensi tinggi ”

Adapun misi perusahaan sebagai berikut;

- a. Meningkatkan nilai perusahaan sesuai keinginan stakeholders.
- b. Memproduksi semen untuk memenuhi kebutuhan konsumen dengan kualitas dan harga bersaing serta penyerahan tepat waktu.
- c. Senantiasa berupaya melakukan improvement di segala bidang, guna meningkatkan daya saing di pasar dan ebitda margin perusahaan.
- d. Membangun lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi karyawan untuk bekerja secara professional.

3. Tata Kelola Perusahaan

a. GCG

Dalam rangka meningkatkan keunggulan daya saing, perseroan memiliki komitmen yang tinggi untuk menerapkan praktik terbaik *Good Corporate Governance* (GCG) untuk memaksimalkan nilai perseroan dengan menjamin peningkatan kinerja perseroan dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan kepada pemegang saham dan para pemangku kepentingan lainnya.

Penerapan *governance* atau tata kelola perseroan berdasarkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor 01/MBU/2011, diartikan sebagai suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ perseroan yang meliputi Rapat Umum Pemegang Saham, Dewan Komisaris dan Dewan Direksi dalam meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perseroan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder*, berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha.

Tata kelola perusahaan merupakan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara Dewan Komisaris dengan Dewan Direksi serta pelaksanaan RUPS, yang dilakukan sebagai alat pertanggungjawaban masing-masing organ tersebut terhadap pemegang saham dan pemangku kepentingan perseroan. Pelaksanaan tata kelola yang baik juga membutuhkan pengelolaan manajemen perseroan yang mengatur hubungan antara direksi dengan organ-organ yang ada di bawahnya termasuk karyawan sebagaimana diatur dalam anggaran dasar perseroan.

Sejalan dengan program tranformasi korporasi dan inovasi yang terus berkembang, perseroan senantiasa berupaya melengkapi berbagai pranata organisasi

dan membangun mekanisme pengelolaan bisnis yang andal. Hal ini diwujudkan melalui penerapan praktik-praktik tata kelola perseroan yang baik pada seluruh tingkat dan jenjang organisasi secara konsisten. Implementasi *governance* ditujukan untuk memastikan terciptanya menyeluruh bagi seluruh pemegang saham dan seluruh pemangku kepentingan, baik ekonomia keseimbangan bisnis secara maupun sosial, individu dengan kelompok, internal juga eksternal, jangka pendek dan jangka panjang.

b. Kode Etik Perusahaan

Dalam upaya lebih mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi perseroan, maka implementasi prinsip-prinsip tata kelola yang baik menjadi pilihan sekaligus kebutuhan yang tidak dapat dihindari lagi. Tata kelola ini diharapkan dapat menjadi *value driver* dalam menghambat praktik-praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, meningkatkan disiplin anggaran, mendayagunakan pengawasan dan mendorong efisiensi pengelolaan perseroan. Tepatnya pada tanggal 18 Januari 2012, perseroan kembali melakukan penerbitan Buku Panduan GCG dan Buku Pedoman Kode Etik setelah beberapa penyesuaian dilakukan. Panduan tata kelola merupakan kristalisasi dari kaidah-kaidah *Good Corporate Governance*, peraturan perundangundangan yang berlaku, nilai-nilai budaya yang dianut, visi dan misi serta praktik-praktik terbaik *governance (best practice)*. *Governance Code* ini menjadi acuan bagi pemegang saham, Dewan Komisaris, Dewan Direksi, karyawan serta pihak yang berkepentingan dalam berhubungan dengan perseroan.

Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, perseroan mengupayakan penerapan standar etika terbaik sejalan dengan visi, misi dan budaya yang dimiliki yang termuat

dalam *Code of Conduct*. *Code of Conduct* merupakan tuntunan sikap dan perilaku yang dituntut dan berlaku bagi segenap jajaran perseroan. Perseroan menyadari sepenuhnya bahwa hubungan yang baik dengan *stakeholder* dan peningkatan nilai pemegang saham dalam jangka panjang hanya dapat dicapai melalui integritas bisnis dalam setiap aktivitas bisnis perseroan sebagaimana tercantum *Code of Conduct* perseroan. *Code Of Conduct* mengatur penerapan standar etika dalam seluruh kegiatan bisnis perseroan berdasarkan prinsip-prinsip *governance*, bahwa :

1. Segenap individu dan atau organ perseroan di lingkungan perseroan senantiasa wajib patuh terhadap hukum dan peraturan yang berlaku dimanapun beroperasi.
2. Penerimaan manfaat materi atas kekuasaan, jabatan, fungsi dan tugas baik secara langsung ataupun tidak langsung atas janji, pembayaran, tawaran atau penerimaan suap adalah praktik yang dilarang.
3. Benturan kepentingan antara perseroan dan karyawan, demikian pula benturan kepentingan atas kelompok atau organisasi kerja sedapat mungkin harus dihindari.
4. Mendukung prinsip-prinsip persaingan usaha sejalan dengan undang-undang persaingan usaha serta peraturan pemerintah terkait.
5. Menghindari tindakan ilegal, persaingan yang berlebihan dan tidak efektif serta penggunaan praktik yang tidak fair atau perilaku menyimpang dalam upaya meraih laba.
6. Para pimpinan departemen/biro/seksi/unit kerja perseroan diwajibkan mensosialisasikan panduan tata kelola perusahaan ini untuk mempertahankan

dan menegakkan kejujuran, integritas dan keadilan dalam setiap aktifitas di lingkungan masing-masing.

7. Mengupayakan perolehan informasi melalui cara-cara yang sah dan menyimpan serta menggunakannya sesuai dengan prinsip-prinsip etika usaha yang berlaku.

c. Budaya Perusahaan

Untuk mendukung kebijakan tata kelola perusahaan, Direksi telah menetapkan kebijakan penerapan GCG di perseroan yang mengatur mekanisme kerja antara Dewan Komisaris dengan Direksi, standar etika bisnis, kebijakan dan prosedur, pengendalian internal serta manajemen risiko. Sebagai kelanjutan atas kebijakan tersebut, telah ditetapkan etika bisnis perseroan yang berisi antara lain visi, misi perusahaan dan budaya korporasi, serta penerapan etika kerja yaitu mengamalkan 5 (lima) nilai-nilai GCG meliputi *Transparency*, *Accountability*, *Responsibility*, *Independency*, dan *Fairness*, serta memiliki 6 (enam) perilaku utama yang telah menjelma menjadi “Budaya Perusahaan” yang digali dari sikap dan perilaku karyawan dan dikenal dengan istilah “CHAMPS” yaitu :

1. Ciptakan visi jelas yang sinergis untuk bersaing
2. Hidupkan semangat belajar terus menerus
3. Amalkan tugas dengan akuntabilitas tinggi
4. Mantapkan usaha untuk penuhi harapan pelanggan
5. Praktekkan etika bisnis dengan integritas tinggi
6. Senantiasa tingkatkan kerjasama

4. Jenis Produk

a. Semen *Portland* Tipe I (OPC)

Semen *Portland* Tipe I adalah semen hidrolis yang dibuat dengan menggiling terak dan gipsum. Semen Portland Tipe I produksi perseroan memenuhi persyaratan SNI 15-2049-2004 Jenis I dan ASTM C150-2004 Tipe I. Semen jenis ini digunakan untuk bangunan umum dengan kekuatan tekanan yang tinggi (tidak memerlukan persyaratan khusus), seperti bangunan bertingkat tinggi, perumahan, jembatan dan jalan raya, landasan bandar udara, beton pratekan, bendungan/saluran irigasi, elemen bangunan seperti genteng, *hollow, brick/batako, paving block, buis* beton, *roster* dan lain-lain.

b. Semen Portland Komposit (PCC)

Semen Portland Komposit adalah bahan peningkat hidrolis hasil penggilingan bersama terak semen Portland dan gipsum dengan satu atau lebih bahan anorganik, atau hasil pencampuran bubuk semen Portland dengan bubuk bahan anorganik lain. Semen Portland Komposit produksi PT Semen Tonasa memenuhi persyaratan SNI 15-7064-2004. Kegunaan semen jenis ini diperuntukkan untuk kontruksi beton umum, pasangan batu bata, plesteran dan acian, selokan, jalan, pagar dinding, pembuatan elemen bangunan khusus seperti beton pra cetak, beton pra tekan, panel beton, batabeton (*paving block*) dan sebagainya.

c. Semen *Portland Pozzolan* (PPC)

Semen *Portland Pozzolan* adalah semen hidrolis yang terdiri dari campuran homogen antara semen *Portland* dan *pozzolan* halus, yang diproduksi dengan menggiling klinker semen *Portland* dan *pozzolan* bersama-sama atau mencampur

secara rata bubuk Semen *Portland* dan *pozzolan* atau gabungan antara menggiling dan mencampur, dimana kadar *pozzolana* 15-40% massa Semen Portland Pozzolan. Semen jenis ini ideal untuk bangunan bertingkat (2-3 lantai), konstruksi beton umum, konstruksi beton massa seperti pondasi plat penuh dan bendungan, konstruksi bangunan di daerah pantai, tanah berair (rawa) dan bangunan di lingkungan garam sulfat yang agresif, serta konstruksi bangunan yang memerlukan kedap air tinggi seperti bangunan sanitasi, bangunan perairan, dan penampungan air.

B. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari karyawan yang terpilih menjadi responden. Penggolongan responden didasarkan pada jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di PT. Semen Tonasa Tbk. Di kabupaten Pangkep terhadap 96 responden melalui penyebaran kuesioner, maka karakteristik responden dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut adalah komposisi jenis kelamin responden dalam tabel

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	86	89,6 %
2.	Perempuan	10	10,4 %
	Total	96	100 %

Sumber: Hasil Output SPSS 17.00 2015

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa pada penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 89,6 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan hanya sebesar 10,4 %.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Analisis terhadap umur, dimaksudkan untuk mengetahui komposisi umur responden. Berikut ini disajikan komposisi responden berdasarkan umur pada tabel 4.2

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	<20 Tahun	0	0 %
2.	20-29 Tahun	46	47,9 %
3.	30-39 Tahun	18	18,8 %
4.	40-50 Tahun	26	27,1 %
5.	>50 Tahun	6	6,3 %
	Total	96	100%

Sumber: Hasil Output SPSS 17.00 2015

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang berusia sekitar 20-29 tahun yaitu sebesar 47,37 % atau sebanyak 46 responden dari 96 jumlah responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Analisis terhadap pendidikan dimaksudkan untuk mengetahui komposisi pendidikan responden. Berikut komposisi pendidikan responden dalam tabel 4.3

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	58	60,4 %
2.	Diploma	28	29,2 %
3.	S1	10	10.4 %
	Total	96	100 %

Sumber: Hasil Output SPSS 17.00 2015

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tamatan sekolah menengah akhir yaitu sebesar 60% atau sebanyak 58 orang responden dari 96 responden.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan tentang item-item penelitian yang terdiri dari variabel kesehatan kerja (X_1), keselamatan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

1. Variabel Kesehatan Kerja (X_1)

Variabel kesehatan kerja (X_1) terdiri dari 3 item yaitu waktu yang diberikan untuk melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

perusahaan agar terhindar dari stress kerja ($X_{1.1}$), perusahaan menyediakan penanganan gangguan kesehatan untuk pertolongan pertama bagi karyawan yang mendapat gangguan kesehatan ($X_{1.2}$), dan perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan setiap karyawan yang mendapat gangguan kesehatan akan dirujuk ke rumah sakit ($X_{1.3}$).

Tabel 4.4 Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja

Item	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
$X_{1.1}$	-	-	4	39	53	96	100 %	4.6632
$X_{1.2}$	-	-	2	38	56	96	100 %	4.6105
$X_{1.3}$	-	-	2	45	50	96	100%	4.5789

Sumber: Hasil Output SPSS 17.00 2015

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebesar 56 orang responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Semen tonasa sangat mengapresiasi dengan adanya penanganan gangguan kesehatan sebagai langkah pertama bagi karyawan yang mengalami gangguan kesehatan.

2. Variabel Keselamatan Kerja (X_2)

Variabel keselamatan kerja (X_2) terdiri dari 5 item yaitu, perusahaan menyediakan peralatan dan pelindung diri dalam bekerja sesuai standar keamanan agar menghindari terjadinya kecelakaan kerja ($X_{2.1}$), tingkat keselamatan dan keamanan pada saat bekerja dengan menggunakan alat pelindung diri sangat

diperlukan oleh karyawan ($X_{2.2}$), penguasaan peralatan berupa mesin dan atribut K3 yang baik dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja ($X_{2.3}$), kondisi mesin yang baik dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja pada saat melaksanakan pekerjaan ($X_{2.4}$), dan lingkungan kerja yang aman dapat mengurangi tingkat risiko kecelakaan kerja ($X_{2.5}$).

Tabel 4.5 Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja

Item	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
$X_{2.1}$	-	-	5	33	58	96	100 %	4.6000
$X_{2.2}$	-	-	-	35	61	96	100 %	4.7368
$X_{2.3}$	-	1	2	38	55	96	100 %	4.6005
$X_{2.4}$	1	1	2	37	55	96	100 %	4.5995
$X_{2.5}$	1	1	2	38	54	96	100 %	4.6311

Sumber: Hasil Output SPSS 17.00 2015

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebesar 61 orang responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Semen Tonasa menyetujui bahwa penguasaan alat dan penggunaan atribut sefty K3 sangat menolong dan membantu dalam menghindari terjadinya kecelakaan kerja.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 4 item yaitu, kesehatan dan keselamatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan ($Y_{2.1}$), ketersediaan alat pelindung diri (pengaman) pada saat

melaksanakan pekerjaan mendorong kinerja karyawan ($Y_{2.2}$), penguasaan peralatan berupa mesin dan atribut K3 yang baik dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja tingkat kebisingan dan getaran diusahakan agar tidak memengaruhi kinerja atau hasil kerja ($Y_{2.3}$), dan penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan hasil yang efektif dan efisien. ($Y_{2.4}$).

Tabel 4.6 Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan

Item	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
$Y_{1.P_1}$	-	-	2	44	50	96	100 %	4.6111
$Y_{1.P_2}$	-	-	2	44	50	96	100 %	4.5789
$Y_{1.P_3}$	-	1	1	48	46	96	100 %	4.5368
$Y_{1.P_4}$	-	1	1	35	59	96	100 %	4.6311

Sumber: Hasil Output SPSS 17.00 2015

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu pada item $Y_{1.4}$ sebesar 59 orang responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang ada pada PT. Semen Tonasa memiliki argumentasi yang sama, bahwa dengan adanya penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang baik. Hal tersebut berpengaruh bagi kinerja mereka, dan tentunya ini juga berdampak pada pencapaian target perusahaan yang lebih efektif.

D. Hasil dan Olah Statistik

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument.⁵³ Suatu item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$). Pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuisisioner

No	Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Kesehatan Kerja (X1)	P1	.831	0,3061	Valid
		P2	.648	0,3061	Valid
		P2	.814	0,3061	Valid
2	Keselamatan Kerja (X2)	P1	.815	0,3061	Valid
		P2	.801	0,3061	Valid
		P3	.865	0,3061	Valid
		P4	.872	0,3061	Valid
		P5	.700	0,3061	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	P1	.708	0,3061	Valid
		P2	.658	0,3061	Valid
		P3	.693	0,3061	Valid
		P3	.560	0,3061	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2015

⁵³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, h. 168.

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correlation* (r -hitung) > r -tabel yaitu 0,3061. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Instrumen reliabel bisa menggunakan batas nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Jika reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan di atas 0,80 adalah baik. Pengujian reliabilitas dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Kuisiomer

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	keterangan
.945	12	<i>reliable</i>

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Jadi, dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dari kuisiomer adalah *reliable* (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Analisis regresi berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Di kabupaten Pangkep. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini adalah $\alpha = 10\%$.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.126	1.225		1.736	.086
x1	.134	.071	.115	1.898	.061
x2	.620	.048	.788	13.001	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Output SPSS 17.00, 2015

Berdasarkan hasil *output SPSS statistic 17.0 for windows* pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,126 + 0,134 X_1 + 0,620 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

a. $\beta_0 = 2,126$

Nilai konstanta sebesar 2,126 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel kesehatan kerja dan variabel keselamatan kerja adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,126

b. $\beta_1 = 0,134$

Variabel kesehatan kerja (X_1) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,134 artinya, jika variabel kesehatan kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 0,134 maka, kinerja karyawan akan meningkat secara linier sebesar 0,134. Sebaliknya jika variabel kesehatan kerja (X_1) mengalami penurunan maka, kinerja karyawan akan menurun pula.

c. $\beta_2 = 0,620$

Variabel keselamatan kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,620 artinya, jika variabel keselamatan kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 0,620 maka, kinerja karyawan akan meningkat secara linier sebesar 0,620. Sebaliknya jika variabel keselamatan kerja (X_2) mengalami penurunan maka, kinerja karyawan akan menurun pula.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Adapun hasil Uji F sebagai berikut;

Tabel 4.10 Hasil Uji F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.865	2	55.933	104.471	.000 ^a
	Residual	49.791	93	.535		
	Total	161.656	95			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Output SPSS 17.00 2015

Hasil perhitungan statistik uji-F pada tabel 4.10 menunjukkan nilai f hitung sebesar 104.471. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,36 dengan signifikansi 10% (0,10). Jadi dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($104.471 > 2,36$) dengan $Sig\ F\ 0,000 < 0,10$, ini berarti bahwa variabel independen kesehatan kerja (X_1) dan keselamatan kerja (X_2) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dinyatakan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima.

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Adapun hasil Uji t sebagai berikut;

Tabel 4.11 Hasil Uji t**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.126	1.225		1.736	.086
x1	.134	.071	.115	1.898	.061
x2	.620	.048	.788	13.001	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Output SPSS 17.00 2015

Analisis uji-t pada tabel 4.11 untuk variabel kesehatan kerja, nilai t hitungnya sebesar 1.898 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,10 (10%) sebesar 1,290 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,061 < 0,10$ artinya individual variabel kesehatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel keselamatan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 13,001 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,10 (10%) sebesar 1,290 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,10$ artinya secara individual variabel keselamatan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data di atas, variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis kedua dan hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima. Dan dari kedua variabel, yang paling

dominan berpengaruh yaitu variabel keselamatan kerja (X_2) yang memperoleh nilai $t_{hitung} = 13,001$ sehingga hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima.

6) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 – 1

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.685	.732
a. Predictors: (Constant), x2, x1				
Sumber: Hasil Output SPSS 17.00 2015				

Berdasarkan 4.12 dapat diketahui bahwa Adjusted R Squarea memiliki nilai sebesar 0,685. Artinya variabel kesehatan dan keselamatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,5 % dan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel independen kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 104.471 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 (tabel 4.10).

2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Ini berarti semakin baik program kesehatan kerja berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 1,898 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,061 (tabel 4.11). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis

regresi diperoleh keterangan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Ini berarti semakin penting keselamatan kerja berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawannya. Besarnya pengaruh variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 13,001 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 (tabel 4.11). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Artinya, semakin tinggi tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Artinya, semakin tinggi tingkat kesehatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan.
3. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Artinya, semakin tinggi tingkat keselamatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan.
4. Variabel keselamatan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran peneliti terhadap:

1. PT. Semen Tonasa Pangkep adalah sebagai berikut:
 - a. Perusahaan PT. Semen Tonasa sebaiknya lebih memperhatikan faktor keselamatan kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian bahwa variabel keselamatan lebih dominan berpengaruh pada kinerja karyawan, karena ada beberapa hal yang dapat membahayakan keselamatan karyawan seperti terjadinya kebakaran, tersengat listrik, dan patah tulang. Maka perlu adanya penanganan yang lebih serius seperti halnya menyediakan *fire extinguisher* pada bagian-bagian yang rawan terjadi kebakaran, melakukan pengecekan alat dan mesin yang digunakan, serta sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya.
 - b. Perusahaan juga sebaiknya memperhatikan faktor kesehatan karyawan karena kondisi pabrik yang cenderung berdebu sehingga hal ini berpotensi menyebabkan terjadinya infeksi saluran pernapasan bagi karyawan yang beraktifitas di pabrik tersebut dan untuk meminimalisir keadaan tersebut perlu adanya penggunaan masker dan pengecekan kesehatan karyawan yang beraktifitas di bagian pabrik.
 - c. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka PT. Semen Tonasa Pangkep perlu untuk terus menjalankan kebijakan-kebijakan yang telah ditentukan bersama menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya

sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

- d. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja dan jaminan kesehatan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Perawatan alat-alat produksi sebaiknya lebih diperhatikan dan dilakukan perawatan secara berkala, sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan pada saat karyawan bekerja.

2. Peneliti selanjutnya:

Untuk meneliti kinerja karyawan selain menggunakan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel dependen peneliti juga dapat menambahkan variabel motivasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Kautsar, Indria, dkk. 2013. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PR.Sejahtera Abadi Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 6, No. 2, Desember.
- Andi Wijayanto. 2012. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Semarang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 1, No. 1, September.
- Anwar, Rizqy Murody. 2012. *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.*
- Ardana, I Komang dkk. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi . 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, Okky Suli. 2011. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta*. Skripsi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran
- Barthos, Basir. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dharma, Agus 2008. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali
- Departemen Agama RI. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Sima
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Masri, Rasyid. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Hasil Penelitian Sosial*. Makassar: Alauddin University Press

- Meily, Kurniawidjadja. 2010. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijaksanaan-Kerja Karyawan)*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana
- Ruky, Ahmad. 2007. *Sistem Manajemen Kinerja Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Suardi, Rudi. 2007. *Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Penerbit PPM
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV.Alpabeta
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alpabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alpabeta
- Sulaiman, 2013. *Angka Kecelakaan Kerja Di Indonesia Masih Tinggi*. Lampost. Co.Id. Diakses Tanggal 9 Januari 1015 Jam 13:20
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacan Media
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers